



Munich Personal RePEc Archive

Dysfunction of the neoclassical theory : The minimum wage is one of the examples

Gharyeni, Abdellatif

Université Laval

15 December 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/73499/>

MPRA Paper No. 73499, posted 04 Sep 2016 11:18 UTC

Dysfonctionnement de la théorie néoclassique : Le salaire minimum un des exemples

Abdellatif Gharyeni
Université Laval, Québec

Résumé

Le rôle du salaire minimum comme « indicateur-norme » de politiques publiques de l'emploi a fait beaucoup de controverses dans la littérature économique. Les dernières années la question regagne de l'intérêt sous l'angle de décalage des répartitions, l'élargissement de fossé des inégalités et l'émergence de la précarité au milieu de travail. Les interprétations divergent et convergent entre l'orthodoxie néoclassique et les autres courants de pensée. Nous passons en revue de littérature les effets du salaire minimum sur l'emploi. Notre examen indique qu'il y a un manque de consensus sur les effets globaux d'une fixation du salaire minimum. Le modèle concurrentiel prévoit généralement des effets négatifs. Toutefois, nous avons remarqué que très peu des preuves sont convaincantes. La théorie dominante a montré beaucoup de failles au niveau de sa solidité et de sa pertinence. Outre, les approches récentes ne parviennent pas à soutenir la conclusion que le salaire minimum affecte négativement le niveau et la qualité de l'emploi. La majorité des modèles examinés dans le présent document donnent des preuves solides sur les effets positifs du salaire minimum. Le modèle concurrentiel paraît bien décalé de la réalité de système d'emploi et de relation salariale.

Mots clefs : Histoire de la pensée économique, salaire minimum, gestion des relations de travail, conditions de travail, ressources humaines, politiques publiques de l'emploi.

Dysfunction of the neoclassical theory : The minimum wage is one of the examples

Abstract

The role of the minimum wage as « standard indicator » of public employment policies made a lot of controversy in the literature. The last few years, the issue renewed interest in the distributions offset angle, widening inequality gap and the emergence of insecurity in the workplace. Interpretations diverge and converge between the neoclassical orthodoxy and other schools of thought. We spend in literature review the effects of minimum wages on employment. Our review indicates that there is a lack of consensus on the overall effects of a minimum wage fixing. The competitive model usually provides negative effects. However, we noticed very little evidence is convincing. The dominant theory showed many flaws in its strength and relevance. Moreover, recent approaches fail to support the conclusion that the minimum wage negatively affects the level and quality of employment. The majority of the models discussed in this document provide strong evidence on the positive effects of the minimum wage. The competitive model seems well offset the reality of the employment system and wage relationship.

Keywords : History of economic, minimum wage, labor management relations, working conditions, human resources, public employment policy.

JEL codes : B310, J310, J580, J810, J240, J680.

Introduction

Le salaire et le niveau d'emploi ont été toujours au centre des préoccupations de tous les acteurs économiques. Non seulement l'actualité les mise au premier plan des débats politique, mais aussi l'histoire de la pensée économique les a toujours placés au cœur de problématique. Ces questions révèlent de grandes importances aussi bien en économie qu'en relation industrielles (Cousineau, 2005). Le volume de recherche au sujet est vaste et un examen complet paraît souvent au-delà de portée. De même, il est souvent difficile de ranger les différents apports théoriques (Gislain, 2005). Généralement, le débat théorique sur le marché du travail est fondé sur une opposition entre l'orthodoxie néoclassique et les autres courants de pensée.

La théorie néoclassique est une doctrine convaincue que l'optimalité marchande est la notion qui explique mieux les comportements sociaux. À priori, cette analyse s'oppose à tous les langages sociaux. En outre, le marché est autorégulateur et autorégulé, l'État ne doit jamais le limiter ou l'encadrer. Il s'agit d'une idéologie extrêmement individualiste qui abandonne l'analyse holiste. Par ailleurs, une des avancées est la substitution de la valeur travail par la valeur utilité, un passage d'une conception objective à une conception subjective. En bref, cette théorie est apparue à la fin de 18^e siècle en s'imposant aux aspects les plus subversifs de la théorie classique, notamment celle de Ricardo (Bénicourt et Guerrien, 2008).

En ce qui concerne le marché du travail, les néoclassiques considèrent que les ajustements par les prix sont capables de créer une situation de plein emploi, si rien ne vient perturber le Marché. Léon Walras parle d'un processus de tâtonnement qui va déterminer le prix (salaire) (Garello, 2011). En outre, les entreprises embauchent tant que la productivité marginale du travail est supérieure au salaire. Donc, les gains de productivité sont capables d'entraîner une augmentation des salaires. C'est ainsi que dans une approche microéconomique, les utilitaristes ont développé leur propre modèle. Dès lors, en se basant sur des outils mathématiques, les néoclassiques ont développé une loi d'offre et de demande du travail qui ont été servies comme modèle de base pour les différents modèles théoriques, depuis cette époque (Guillemin et Moule, 1993).

Quoi qu'il en soit, la vision néoclassique du marché du travail est idyllique. Non seulement le marché permet le plein emploi, mais encore des salaires corrects. Cependant, l'économie repose sur plusieurs leviers. Également, les relations salariales ne sont pas une simple relation d'échange, mais elles se sont construites historiquement par le biais des conquêtes sociales de négociation collective qui imposent des conditions minimales de rémunération (Boyer, 2002). De plus, le rôle assumé par l'État dans l'organisation des relations du travail a conduit, dans la plupart des pays, à fixer un seuil de salaire minimum (Schmitt, 2013 ; Andreas et al. 2014). Du fait, trop pour qu'il soit un arbitrage économique, la fixation d'un salaire minimum est plutôt un arbitrage politique et social. Or, selon les néoclassiques, qui inspirent encore aujourd'hui plusieurs analystes, l'existence d'un salaire minimum entrave la réalisation d'équilibre sur le marché du travail.

En guise d'introduction, si la théorie néoclassique a suscité et continue de susciter l'intérêt de chercheurs, elle est remise en question et s'est maintes fois heurtée et continue de se heurter des critiques. Pour ce qui suit dans ce document, dans la première partie, nous allons présenter la théorie néoclassique et sa conception du marché du travail. Nous verrons comment ces postulats peuvent nous aider à comprendre la formation des salaires et d'emploi dans un marché concurrentiel. Il est aussi primordial de s'attarder, dans cette partie, aux effets d'une fixation d'un salaire minimum. Dans la deuxième partie, nous essayerons de ressortir à la fois les impertinences et les incohérences logiques qui peuvent remettre en question la conception néoclassique de la relation salariale et particulièrement au niveau du salaire minimum.

I. La théorie néoclassique

La fin de 18^e siècle a vu la naissance d'une nouvelle école de pensée : *l'école néoclassique*. Une autre vision de la société se situe à la fois dans la rupture et en prolongement avec celle des classiques. Elle partage les idées de la liberté économique, de la concurrence, de la primauté de l'initiative individuelle et encore même la mise en place de l'État gendarme. Cependant, les néoclassiques privilégiaient l'analyse des comportements individuels aux dépens des groupes et des institutions. Le concept « *classe* » jouait un rôle important notamment dans les analyses d'Adam Smith et David Ricardo. Les classiques s'intéressent

davantage à la répartition des produits entre les classes et aux conditions générales de la croissance capitaliste à long terme.

La révolution néoclassique conduira à une effervescence du terme *classe sociale*, remplacée par celui de services productifs, services producteurs ou par celui de facteurs de production, ignorant dans leurs discours et dans leurs analyses la possibilité de conflits d'intérêts entre groupes. La société est réduite à une somme de *N individus rationnels*. Les néoclassiques prennent en compte la volonté individuelle de travailler ou non, et de maximiser leurs profits en fonction des ressources dont ils disposent. Cette démarche est qualifiée d'un *individualisme méthodologique* par opposition aux approches holistes et institutionnalistes. En peu de mots, les principaux précurseurs de cette approche ont été William Stanley Jevons, Carl Menger et Léon Walras, suivis notamment par Vilfredo Pareto, Alfred Marshall. En termes de pseudo néoclassique, il a été avancé pour la première fois en 1900, par le sociologue et l'économiste américain Thorstein Veblen (Guillemin et Moule, 1993 ; Légé, 2007 ; Bénicourt et Guerrien, 2008).

1.1. Le marché

Dans la théorie néoclassique, la socialisation des individus est assurée par le marché. C'est le lieu matériel ou immatériel où se réalisent les échanges : *un échange mutuellement avantageux*. La rémunération des facteurs de production correspond exactement à leur contribution, soit *une exclusion d'exploitation* ou du rapport de force entre capitalistes et salariés. La répartition qui en résulte serait juste et efficace : *une vision harmonieuse de la société*. En fait, le fonctionnement du marché néoclassique repose sur deux hypothèses. La première est la *rareté de ressources*, liées au caractère *insatiable* des besoins individuels, sous prétexte qu'il n'existe pas suffisamment des biens pour satisfaire simultanément tous les besoins. La deuxième hypothèse est la *rationalité* des individus qu'il soit consommateur, travailleur ou producteur. Les individus agissent en cohésion dans le but d'atteindre des objectifs qu'ils sont fixés. Leur maximum de satisfaction est le résultat de leur rationalité.

1.2. Coordination des décisions

Le marché joue le rôle de coordinateur de décisions prises isolément. C'est le lieu de rencontre entre les offres et les demandes des agents économiques. Lorsque la quantité demandée d'un bien est inférieure à la quantité offerte, le prix diminue, contraignant les demandeurs à augmenter leurs appétits et incitant les offreurs à proposer moins des unités sur le marché. Un marché serait en équilibre lorsque les mouvements des prix à la variation de l'offre et de la demande disparaissent, c'est ainsi que cette *loi d'offre et de demande* va assurer une *allocation optimale* des ressources rares.

Cet accent mis sur l'échange à entraîner une autre rupture avec les classiques, notamment avec Smith et Ricardo, touchant à la redéfinition de la valeur des marchandises. La quantité du travail nécessaire à la production d'un bien n'estime plus la grandeur de la valeur, mais plutôt *l'utilité* que ses acquéreurs lui confèrent en tenant compte de sa *rareté*. La rareté du bien devient un élément primordial à prendre en compte. Donc, les néoclassiques ont passé d'une conception objective de la valeur à une conception subjective. La valeur de la dernière unité consommée de chaque bien détermine le prix de chaque unité et les quantités offertes évoluent en fonction du prix de marché.

1.3. Concurrence pure et parfaite

Le mécanisme de coordination des décisions individuelles, interpréter ci-dessus, ne se révèle efficace qu'avec la présence de certaines hypothèses liées au bien échangé et aux caractéristiques de l'offre et de la demande. Ses postulats définissent les conditions de concurrence pure et parfaite. Ils sont résumés en cinq grandes hypothèses :

Premièrement c'est l'hypothèse d'*homogénéité* des produits. Les néoclassiques postulent que tous les produits offerts sur le marché doivent être homogènes. En d'autres termes, chacune des unités proposées par les offreurs doit être substituable et identique aux autres. Pour démontrer ce qui se passe en réalité sur le marché du travail, cela supposerait que l'employeur soit indifférent de la personnalité des travailleurs et de leurs qualifications. Deuxièmement, *l'atomicité* du marché qui désigne que l'offre et la demande de chaque agent est négligeable par rapport à l'offre et la demande globale. Ces offreurs et ces demandeurs doivent être de taille réduite, c'est-à-dire des atomes. Ainsi, aucun offreur ou demandeur ne présente un poids suffisant pour influencer les conditions du marché et le

prix d'équilibre. Du fait, sur le marché du travail, aucune entreprise ou groupe de travailleurs ne pourrait prendre des décisions susceptibles de modifier la quantité globale du travail disponible et le salaire d'équilibre. Troisièmement, c'est *la libre entrée sur le marché*. Les nouvelles entreprises peuvent entrer sur le marché sans barrières. De plus, les offreurs et les demandeurs ne devraient pas percevoir d'entraves pour accéder librement au marché. Donc, toutes réglementations tarifaires, administratives ou techniques imposant des conditions préalables à l'exercice d'une activité sont exclues.

La quatrième hypothèse renvoie à *la libre circulation des facteurs de production*. Le capital et le travail se déplacent sans entraves. Une parfaite mobilité des facteurs est nécessaire pour que les conditions de la concurrence pure et parfaite soient satisfaites. Cinquièmement, c'est *la transparence de l'information* : l'information disponible sur le marché doit être en parfaite circulation. En outre, le marché doit être transparent en rendant toutes les informations sur les conditions du marché disponibles et sans coût. Cela signifie qu'à tout moment, les offreurs et les demandeurs connaissent l'ensemble des prix pratiqués et les conditions de production des concurrents. Cela de même suppose l'absence d'échange de gré à gré avant l'obtention du prix d'équilibre.

Ainsi, la concurrence pure et parfaite est censée permettre l'équilibre sur tous les marchés avec l'existence de ces coordinations. En fait, les *trois premières hypothèses* constituent les hypothèses de *pureté* de la concurrence et les *deux derniers* constituent les hypothèses de *concurrence parfaite*. Ces mêmes traitements analytiques sont accordés aux divers types de marchés ; marché des biens, marché financier ou marché du travail. Pour celui-ci, nous serions intéressés à étudier l'offre et la demande de travailleur en montrant sa spécificité par rapport aux autres marchés.

1.4. L'analyse néoclassique du marché du travail

Pour l'ensemble des théoriciens néoclassique, le marché du travail est *un marché comme les autres* qu'on peut l'*analyser d'une manière mécanique*. Les néoclassiques ont essayé de modéliser ce marché en se référant aux hypothèses de concurrence pure et parfaite. *Le marché du travail* se définit comme une demande du travail, une offre du travail et un point de rencontre entre offre et demande qui détermine le volume de travail et le salaire d'équilibre (Cousineau, 2005).

L'offre de travail peut être représentée par une fonction qui indique la quantité de travail offerte pour différents taux de salaires. Les néoclassiques prennent en compte le salaire réel qui correspond au pouvoir d'achat. Le travailleur va arbitrer entre loisir et travail en fonction du taux de salaire. Du fait, l'offre de travail est une fonction croissante de salaire réel. Plus le salaire est élevé, plus il y a des individus qui se représentent sur le marché du travail. Et inversement, plus le salaire est bas, moins il y a des gens qui se présentent sur le marché. Le modèle néoclassique de l'offre du travail prévoit théoriquement les conséquences de la modification de certaines variables sur la quantité de travail offerte.

La demande de travail est celle des entreprises qui demandent des services de travail. Elle dépend des conditions du marché du travail, des prix et des quantités, et de l'état de la demande des biens et services proposé par les entreprises demandeuses de travail. Ainsi, la demande de travail, comme celle de n'importe quel bien ou facteur, varie au sens inverse de son prix. Les entreprises cherchent à maximiser leurs profits en comparant le coût du travail à la productivité. Du fait, chaque entreprise compare ce qu'une unité de travail supplémentaire rapporte (productivité marginale) et ce qu'elle coûte (salaire marginal). Elle continue à embaucher tant que la productivité marginale du travail est supérieure au salaire marginal. *Ipso facto*, les entreprises s'arrêtent d'embaucher quand la productivité marginale du travail égalise le salaire réel. Au-delà de ce seuil, chaque unité utilisée coûtera plus cher qu'elle ne rapporte.

La relation salariale est *une simple relation d'échange*. La libre confrontation entre cette offre et demande du travail permet de déterminer le salaire et la quantité de travail d'*équilibre*. À ce point la productivité marginale du travail correspond au salaire réel. Si celui-ci est très bas, il y'aurait une augmentation de demande du travail que l'offre, et ça sera une situation de pénurie de main-d'œuvre. Cependant, si le salaire est plus élevé, l'offre de travail serait supérieure à la demande, et il y aurait donc des quantités de chômeurs. Les néoclassiques suggèrent dans ce cas une baisse des salaires. Le signal envoyé par cette baisse incite les entreprises à faire augmenter la demande du travail et les offreurs à retarder leur entrée sur le marché. Ce qui tend, ainsi, à rétablir l'équilibre et disparaître ce *chômage frictionnel*. La *flexibilité* des prix et le processus d'*ajustement* permettent une régulation autoentretenue.

1.5. Un salaire minimum

Le développement qui précède renvoie à un marché qui satisfait les conditions de la concurrence pure et parfaite. Nous allons prévoir comment réagit notre modèle lorsqu'on prend en compte certains écarts à la concurrence, soit certaines imperfections qui jouent sur le marché du travail. Plusieurs cas de figure sont préalables. Pour notre cas, on se limite à l'intervention d'autres agents autres que les travailleurs ou les entreprises, en prenant *le cas d'une fixation d'un salaire minimum par l'État*.

Selon les néoclassiques, la nature de la confrontation entre les intervenants sur le marché du travail serait modifiée et on parle de transformation de l'équilibre. Sans doute, un salaire minimum situé au-dessus de l'équilibre aurait des effets perturbateurs sur un marché concurrentiel. L'existence d'un salaire minimum supérieur au prix d'équilibre conduit à une dissociation de l'offre et de la demande. La quantité offerte et demandée à ce niveau du salaire seront décalées de niveau de l'emploi d'équilibre. Cette intervention modifie le comportement de travailleurs et plus particulièrement les entrepreneurs. Ce *déséquilibre* entraîne un volume de chômage volontaire. Au terme néoclassique, il s'agit d'un choix social plutôt que des choix individuels. En fait, les politiques de salaire minimum sont perçus par les néoclassiques comme une interférence qui nuisent au bon fonctionnement de ce qu'il appelle « forces du marché ». Ceux-ci vient renforcer les présumés d'un « marché autorégulateur ».

Cette vision idyllique amène donc à s'opposer à tout ce qui peut empêcher la concurrence parfaite. C'est de même pour les syndicats qui veulent imposer un prix minimum pour la quantité échangée du travail. Non seulement le salaire minimum est inefficace, mais il est de même un facteur de chômage. Comme déjà signalé, c'est vrai de même pour toute réglementation. Si l'État fixe un salaire minimum, cette intervention n'aura aucun effet. Cette *politique* tend à déprimer la demande du travail de la part des entreprises vu que l'unité du travail embauché sera plus chère par rapport à ce qu'elle rapporte. Du côté des salariés, le salaire minimum gonfle artificiellement l'offre de travail. Selon les néoclassiques, la suppression de salaire minimum et laisser-faire les « forces du marché » ou encore les « lois du marché » seraient donc la solution pour assurer le plein emploi

(Morel, 2003 ; Gislain, 2004, 2005). Néanmoins, ce n'est pas celui qui a été démontré à l'avènement d'autres écoles de pensées et d'autres théories.

II. Examen critique

II.1. Pertinence théorique

La question du salaire minimum est fortement intégrée dans la problématique des politiques publiques de l'emploi. En fait, chaque « *politique publique est une intervention régulatrice des pouvoirs publics qui consiste à choisir et à mettre en œuvre des moyens d'intervention, censés être efficaces et donner des résultats évaluables, pour résoudre des problèmes que lesdits pouvoirs publics tiennent à régler et au sujet desquels ils possèdent une expertise* » (Gislain, 2004). En jetant un regard sur les sources intellectuelles avancées dans la première partie, on peut déduire que ce type de *politique* serait nuisible à l'équilibre de marché du travail. Cependant, plusieurs autres thèses avancées ne partagent pas ce corps doctrinal et remettent en cause la pertinence de ces postulats. C'est ce que nous allons tenter de voir en se plaçant de point de vue d'autre théorie. Nous choisissons¹, particulièrement, de s'appuyer sur la théorie keynésienne, le modèle du marché interne-externe, les théories du salaire d'efficience et enfin l'approche institutionnaliste.

Il a été observé, selon *Keynes*, que les exigences de la main-d'œuvre portent sur un minimum de salaire nominal. Du fait, le processus de négociation des salaires nominaux implique l'existence de la rigidité du taux de salaire nominal plutôt qu'une flexibilité. Dans sa théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie (1936), *Keynes* rejette la vision naturaliste du marché du travail où tout fonctionne correctement à condition que chacun respecte les règles du jeu. La fixation d'un salaire minimum nominal garantit un certain seuil de pouvoir d'achat. En fait, dans un cadre concurrentiel, une révision spontanée à la baisse de salaire risque de provoquer une contraction de l'offre de travail, ce qui ne se traduirait pas, sûrement, dans le cas d'un maintien du salaire nominal accompagné d'une hausse du prix des biens achetés par les travailleurs.

Dans une perspective macroéconomique, *Keynes* donne une vision alternative à la vision microéconomique en prenant en considération l'ensemble de circuits économiques. « *Le*

¹ Source : Perrot 1992, Guillemin et Moule, 1993 ; Sartoris, 1999 ; Gislain, 2005.

résultat net de ce mécanisme du circuit macroéconomique serait au pire une stabilité de l'emploi et aux mieux une augmentation de l'emploi » (Gislain, 2005). Donc, il paraît bien que la théorie générale s'oppose au modèle néoclassique, notamment en ce qui concerne le marché du travail. En somme, Keynes conclut que le marché n'a pas la capacité autorégulatrice et autodynamique. Selon la théorie du marché interne-externe du travail (Doeringer et Piore, 1971), le salaire minimum peut être avantageux. Cette théorie s'inscrit au niveau microéconomique. Elle oppose la situation des travailleurs dans l'entreprise à celle des travailleurs désirant travailler au sein de celle-ci. En outre, le marché interne fonctionne selon des règles qui protègent leurs membres de la concurrence de ceux qui sont à l'extérieure et qui forment les marchés externes. Le fonctionnement de ceux-ci est réglé par les lois du marché. En effet, la notion de marché interne avance l'entreprise comme alternative au marché, étant donné qu'elle met en exergue une mode d'organisation des échanges.

Doeringer et Piore (1971) définissent les marchés internes comme étant les espaces à l'intérieur desquelles les lois du marché ne s'appliquent quasiment pas. Du fait, les salaires ne jouent plus le même rôle dans le modèle néoclassique : il n'existe pas de processus d'ajustement par les taux de salaire. Ce type de segmentation est incompatible avec la définition néoclassique du travail. Le marché interne n'est pas soumis continuellement à des flux d'entrées et de sortie et les salaires dans ce cas possèdent un caractère rigide. Ainsi, la fixation d'un salaire minimum pour les entreprises est avantageuse, de fait qu'elle ne veut pas perdre les employés auprès desquels elle a investi en formation. Donc, le salaire minimum est considéré comme un des moyens pour diminuer le coût de rotation de la main-d'œuvre. Enfin, pour les salariés, le salaire minimum dans ce cas est un moyen pour se protéger de la concurrence des chômeurs.

Il est aussi intéressant de constater que selon *les théories du salaire d'efficiency*, le salaire est un élément des motivations pour les salariés : plus les salaires sont élevés, plus le salarié est productif et s'investit dans son travail. Donc, l'existence d'un minimum du salaire permet de limiter l'absentéisme, ainsi de même baisser le coût de recrutement et de formation. Un des points qui différencie cette théorie avec la théorie néoclassique que l'effort est ajouté dans la fonction de production. En fait, les postulats de départ de ces théories sont représentés par les comportements d'optimisation des agents rationnels qui

effectuent leurs choix dans un environnement à information imparfaite et asymétrique. Ces théoriciens critiquent le rôle des salaires dans l'ajustement du marché néoclassique. D'une part, le travail n'est pas réduit à un objet de marchandage : le produit du travail dépend d'autant des capacités des travailleurs et de leur décision d'accorder un certain niveau d'effort que de la quantité de force du travail utilisé. D'autre part, le salaire est déterminé exclusivement par les entreprises en fonction de leurs objectifs d'efficience et de la fonction de la productivité plutôt que par la simple confrontation entre offre et demande (Sartoris, 1999). L'importance accordée à la productivité des travailleurs est expliquée par une corrélation entre la productivité du travail et le niveau du salaire réel, relation est considéré l'une d'hypothèses des théories du salaire d'efficience.

Plusieurs modèles ont émergé de cette nouvelle théorie. Le premier modèle élaboré était celui de *Stiglitz (1976)* et *Salop (1979)* portant sur les coûts d'embauche, de formation et de licenciement de la main d'œuvre qui viennent augmenter le coût du travail. Selon ces derniers, le fait qu'il existe d'un salaire minimum ça limite les coûts de rotation de la main-d'œuvre. Les salariés de l'entreprise ne seront pas tentés de démissionner et de chercher un autre travail. Un second modèle est le tire-au-flanc (*shirking*) de *Shapiro et Stiglitz (1984)*. Ces auteurs ont observé que si les employeurs ne détenaient que de l'information imparfaite à l'égard des individus sur le marché du travail ils proposent seulement le salaire d'équilibre, cela avait de grands risques de désincitation au travail. Il est donc intéressant pour les entreprises de proposer aux travailleurs des salaires plus hauts étant donné que si les travailleurs sont renvoyés pour cause de non-productivité, ils ne pourront pas nécessairement retrouver la même rémunération partout sur le marché. Ce type de décision est moins coûteux que la mise en œuvre d'un système de surveillance des efforts des travailleurs. Donc, détenir un tel salaire est une façon d'encourager les salariés à s'investir dans son travail. Enfin, le troisième modèle élaboré est celui de *Weiss (1991)*. Ce dernier supposait, de même, que les entreprises détenaient des informations imparfaites sur la productivité individuelle des salariés. L'asymétrie d'information, existant entre les entrepreneurs et les candidats, offre aux travailleurs la possibilité de cacher certaines caractéristiques professionnelles (*hidden information*) et donne à l'entreprise le pouvoir de constater les capacités effectives des futurs employés seulement après une certaine période de travail. Ainsi, les entreprises étaient tentées d'offrir des salaires plus supérieurs au

salaire d'équilibre pour recruter et conserver les travailleurs les plus productifs. Donc, cela éliminait le risque que les meilleurs de leurs employés décident de quitter leur travail si leur salaire se retrouvait à la baisse. En somme, les théories du salaire d'efficience remettent en question la pertinence de la vision néoclassique en mentionnant l'hétérogénéité de la main d'œuvre, l'asymétrie de l'information et la limite de modèle d'équilibre. En réalité, un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre peut être non seulement une source de motivation et d'efficacité productive, mais encore il baisse les coûts associés au recrutement et à la formation.

Pour conclure, une de principale critique adressée au modèle de référence porte sur le fait que ceux-ci déplorent l'interdiction de syndicats sur les politiques de l'emploi. Le syndicalisme n'est véritablement reconnu comme relevant de l'analyse économique que par le courant hétérodoxe. Les travaux de Dunlop, le syndicat comme agent économique, et de Ross, le syndicat une institution politique, dans les années quarante et cinquante se rattachent au courant néo-institutionnalisme (Guillemin et Moule, 1993). En effet, le rôle actif de syndicats dans la négociation salariale confère à l'échange des services de travail une dimension collective. Cette vision s'oppose à l'optique néoclassique selon laquelle la relation d'emploi obéit aux mécanismes de marché du travail. Dès lors, cette caractéristique propre au marché du travail distingue l'échange sur ce marché des autres relations marchandes. Le processus de négociation salarial est l'expression d'un rapport de force entre groupes sociaux.

À titre illustratif, John Rogers Commons, l'un des précurseurs du courant institutionnaliste américain, considère que l'action collective non seulement comme un moyen de diviser les récompenses entre le capital et le travail, mais comme un système de gouvernance industrielle qui permettra à son tour de promouvoir une performance économique toutefois difficile avec une « *harmonie artificielle des intérêts* » (Kaufman, 2003 ; Bélanger et Edwards, 2007 ; Morel, 2010). Ainsi, la rationalité individuelle et collective procède de logiques extrêmement différentes. La formation de l'emploi et la détermination des salaires ne sont pas issues de mécanismes du marché, mais découlent d'une vision macro-sociale, dans laquelle le rôle des institutions est central. La convention collective peut donner l'exemple de codification des relations salariale. Les rémunérations peuvent être révisées

en fonction de l'évolution de pouvoir d'achat. Ainsi, le salaire réel peut échapper aux « forces du marché » du travail (Boyer, 2002 ; Perrot, 1992 ; Guillemin et Moule, 1993).

II.2. Solidité des hypothèses

Après ce bref tour d'horizon des principaux citriques concernant la pertinence du corpus néoclassique au niveau des relations salariales et particulièrement à la question de salaire minimum, un examen critique complet révèle de même d'exposer les critiques au niveau de solidité de ses hypothèses. En outre, les théories néoclassiques sont reconnues pour démontrer beaucoup d'incohérence. Partant de ce fait, il va nous falloir, tout d'abord, passer par les faiblesses et l'invalidité des conditions de concurrence pure et parfaite. Ensuite, il sera utile de faire un passage sur l'imposture de la loi d'offre et demande, dont l'importance à notre problématique est évidente. Nous terminerons par la principale erreur de raisonnement de la théorie générale de l'équilibre.

Pour ce qui a trait à la concurrence pure et parfaite, l'emploi du terme concurrence ne définit pas ce qu'est la véritable concurrence sur le marché. Comme déjà signalé, pour que le marché soit en situation de concurrence pure et parfaite, il doit avoir une homogénéité, une mobilité parfaite des facteurs de production, une atomicité, une parfaite circulation des informations et une absence d'entraves.

En ce qui concerne la fonction de production, les entreprises sont censées proposer les mêmes produits, aux mêmes coûts, avec les mêmes techniques de production, tous partagent la même information sur le marché et la rentabilité peut séduire d'autres entreprises à entrer sur le marché. En bref, tout tend à faire pareil que les autres, ce qui en résulte la disparition des profits. Selon Salin (2003), « *Lorsqu'on parle de sportifs, on dit qu'ils sont en concurrence parce que chacun tente de faire mieux que les autres* ». Quoiqu'il en soit, la théorie néoclassique ne parvient pas à justifier le système de marché concurrentiel. La combinaison des actions d'une multitude d'entreprises poursuivant leur intérêt individuel tend à amener vers une dynamique concurrentielle globalement inefficace dans la totalité de l'économie (Sapir, 2000). Le caractère vraisemblable des entreprises remet en question le raisonnement néoclassique de la concurrence pure et parfaite. Également, même les ajustements ne parviennent jamais à atteindre un optimum de Pareto, sauf dans le cas d'un cartel.

Quant à l'offre du travail, tout d'abord, il existe une forte hétérogénéité. L'existence des grilles de qualification, la hiérarchie au sein de l'entreprise, la discrimination salariale, la segmentation du marché du travail et l'existence de contrats de travail montrent l'incohérence de cette hypothèse. Ensuite, pour l'atomicité, non seulement l'existence des syndicats met en défaut la solidité de cette hypothèse, mais encore l'existence parfois d'un monopole peut modifier les relations salariales. De plus, pour ce qui est de la libre circulation du facteur travail, il existe plusieurs entraves tarifaires et administratives limitant la mobilité géographique. À moins tout pris, cette remise en causes des hypothèses de la concurrence pure et parfaite a affaibli la portée théorique de ce modèle de référence.

Au-delà du particulier, les néoclassiques prétendent que tout accroissement du degré de concurrence est socialement profitable (Sapir, 2000). En effet, selon Léon Walras : « *La valeur d'échange laissée à elle-même se produit naturellement sous l'empire de la concurrence* » (Dockès et Potier, 2005). Cependant, une des études les plus explicites pour montrer le biais de ce discours est celle de Fisher (1951), faite sur le fonctionnement du marché du travail des ouvriers agricoles en Californie. Cette étude peut être considérée comme la parfaite illustration du marché du travail néoclassique. Les offreurs de travail sont des travailleurs qui ne possèdent aucune qualification, se présentent chaque jour auprès des employeurs pour proposer leurs services qui sont parfaitement définis. Il n'existe pas de syndicat ou de réglementation particulière : les contrats sont négociés chaque jour, individu par individu et sans pression extérieure. Du fait, les salaires discutés peuvent fluctuer sans contrainte et permettre l'égalisation entre de l'offre et de la demande. Fisher conclut que ce type de marchandage résulte d'effets négatifs sur la main d'œuvre. Ainsi, il est à l'origine des salaires souvent faibles, la totale dépendance vis-à-vis des besoins des demandes de travail, l'absence de perspective d'évolution dans le travail et la précarité de l'emploi. Fisher signale qu'il faut trouver des mécanismes pour que les travailleurs puissent assurer et conserver durablement leur emploi, se prévenir d'oscillation des salaires et avoir des accords assurant une certaine stabilité dans les relations salariales (Guillemin et Moule, 1993). Au terme de cette analyse, les leçons qu'on tire de certaines expériences fondent un espace de controverse. Les termes concurrence et flexibilité sont souvent utilisés dans la conception des relations salariales de manière normative et positive. Sans doute, *laisser à elle-même la valeur d'échange* remettre en question la solidité de ce

raisonnement. Pour Léon Walras, ce système ne peut fonctionner qu'avec la présence d'un agent centralisateur, commissaire-priseur. Il s'agit d'une assimilation du marché au fonctionnement de la bourse des valeurs (Sapir, 2000).

Une autre faille interne de la théorie néoclassique est en lien avec la loi de l'offre et de la demande. Cette loi, censée déterminer l'équilibre sur le marché, souffre d'un vice congénital avec l'impossibilité de passer d'un raisonnement microéconomique à un raisonnement macroéconomique (Daniel, 2014). Selon Keen² (2001), l'agrégation des comportements individuels ne peut pas aboutir un comportement global. De même, la rémunération de chacun des facteurs de production n'est pas fonction de leur productivité : *« Ce ne sont pas les prix qui déterminent la distribution du revenu, comme les économistes le présument, mais plutôt la distribution du revenu qui détermine les prix. À l'intérieur de certaines limites, la distribution des revenus est déterminée non par des mécanismes de marché, mais par l'état des pouvoirs politiques relatifs ».*

Dans une vision keynésianiste, Keen dénonce le robinsonnade de l'économie. La société n'est pas réduite à une somme de N individus :

« Si vous croyez qu'un système de marché libre est naturellement conduit vers l'équilibre assure le plus grand bien-être possible pour le plus grand nombre, alors, ipso facto, vous croyez aussi que tout autre système qu'un système de marché complètement libre produit du déséquilibre et réduit le bien-être. Vous vous opposez alors à une législation sur le salaire minimum et au versement d'aides sociales, car cela conduirait à un déséquilibre sur le marché du travail. Vous vous opposez au contrôle des prix... en fait, les seules politiques que vous soutiendrez sont celles qui rendent le monde réel plus conforme à celui de vos modèles ».

Selon Gadrey (2014), Steve Keen est considéré comme l'un des rares économistes qui ont prédit la crise de 2007. Ainsi, la critique des néoclassiques incite à s'incliner sur une autre façade, celle qui met le concept de crise. Ceci marque à tort le problème camouflé par le

² Steve Keen est l'auteur de « *Debunking economics : The naked emperor Dethroned ?* », paru en 2001, jugé comme un chef-d'œuvre dans les critiques de la pensée économique néoclassique. Souvent, il est défini comme étant l'un des économistes qui ont prédit la crise économique de 2007. La traduction de cet ouvrage en français, « *L'imposture économique* », est parue en 2014. Ce livre est devenu le sujet de plusieurs articles, dont Harribey (2015), Daniel (2015), Gadrey (2015) et Alain et Chaniel (2015).

cadre hypothétique. À chaque nouvelle crise qui survient, on constate leur invalidité. Excepté au préjugé, ce qui est répréhensible dans la théorie néoclassique n'est pas l'attention portée à la microéconomie, à l'usage des mathématiques, au degré d'abstraction et ni à la rigueur formelle de certains énoncés. Toutefois, il convient de prendre conscience des incohérences induites par les hypothèses, structurant cette théorie, qui présentent une faille majeure dans le raisonnement.

Conclusion

Parvenu au terme de ce travail dans lequel il était question principale de faire une étude critique de la théorie néoclassique pour une fixation d'un salaire minimum, il paraît bien que cette théorie s'est fondée sur un appareil analytique original que le fait un modèle de référence. La présentation des présupposées relatives aux hypothèses de la concurrence pure et parfaite et aux mécanismes de coordination sur le marché de travail ainsi qu'à la possibilité de fixation d'un salaire minimum nous ont permis de s'attarder sur son effet pervers comme étant un élément perturbateur aux mécanismes de marché du travail. Conséquemment, il faut laisser faire le marché pour avoir des salaires corrects et un plein emploi, ce qui est toutefois antinomique. Ainsi, nous avons pu remettre en cause la théorie néoclassique en identifiant quelques limites.

Concernant la pertinence, les salaires ne sont pas sujets à une opération d'optimisation, mais ils sont perçus comme des revenus. Le salaire minimum assure un niveau stable de revenu et oblige l'employeur à chercher d'autres mécanismes d'ajustements. De même, nous sommes parvenus avec d'autres théories à considérer que le salaire minimum se présente comme un élément de motivation, d'engagement et de fidélisation pour le salarié et ça diminue la vitesse de rotation pour l'employeur. Enfin, nous avons noté que le salaire ne peut pas obéir à une opération du marchandage au sens néoclassique, du fait qu'il peut être soumis à un processus de négociation. Somme toute, il s'agit d'un usage irréaliste et instrumental des concepts clés du discours économique : marché, demande, offre, concurrence ou équilibre. Pour ce qui est de la cohérence, nous avons pu souligner la faiblesse du modèle de concurrence pur et parfait. Et même en laissant faire le marché dans des conditions particulières ça engendre une précarisation de l'emploi et du revenu. Donc, les postulats néoclassiques sont incohérents et tendent à chaque fois à des contradictions

flagrantes. Ce qui fait que ce laisser-faire doit être encadré par des règles. Nous avons également noté des failles au niveau des lois du marché du travail. La théorie néoclassique manquait de clarté, dans la mesure où non seulement elle nécessite des règles, mais elle est aussi l'origine de l'affaiblissement de l'économie qui reste à chaque fois vulnérable à la conjoncture des crises.

La théorie néoclassique paraît bien déconnectée de la réalité, des modes de gestion de la main-d'œuvre et de la complexité des systèmes d'emploi. Laisser faire le marché n'assure guère un gain stable et mutuel. Somme toute, dans une *économie de marché*, la plus évidente justification pour l'existence d'un salaire minimum est le fait « *qu'aucun employeur ne puisse exploiter son avantage concurrentiel au-delà d'une certaine limite* » Piketty (2013). Dans la même veine, « *imposer un salaire minimum peut être non seulement juste, mais également efficace* » (*ibid*). Somme toute, chaque révision à la hausse peut rapprocher l'économie de l'équilibre concurrentiel et augmenter le niveau d'emploi.

Bibliographie

Alain C. et Chaniel. P. [2015], « L'esprit du jeu », Mouvement anti-utilitariste dans les sciences sociales, *Revue du MAUSS*, semestrielle N° 45.

<http://www.revuedumauss.com/fr/media/P45.pdf>

Andreas K., Ronnie, S. et Marcel, T. [2014], « Der flächendeckende mindestlohn », Discussion Paper, *School of Business & Economics: Economics*, No 2014/4.

<http://hdl.handle.net/10419/93137>

Bénicourt E., et Guerrien, B. [2008], « *La théorie économique néoclassique : microéconomie, macroéconomie et théorie des jeux* », Alternatives économiques, collection Grand Repères, troisième édition, La Découverte. ISBN : 978-2-7071-5422-4.

Boyer R. [2002], « Vingt ans de recherche sur le rapport salarial : un bilan succinct », dans Boyer, R. et Saillard, Y., Y. (dir.) *Théorie de la régulation, l'état des savoir*, Paris La Découverte, p. 106-114.

Cousineau J.-M. [2005], « *Marché du travail et salaires : une vue d'ensemble* », Emploi et salaires, Paramètres, les presses de l'Université de Montréal, Bibliothèque Nationale du Québec, p. 1-18.

DANIEL J.-M. [2015], « L'économie de la concurrence imparfaite, livre de Joan Violet Robinson », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 3 décembre 2015.

<http://www.universalis.fr/encyclopedie/l-economie-de-la-concurrence-imparfaite>

Dockès P. et Potier, J.-P. [2005], « *Léon Walras et le statut de la concurrence : une étude à partir des Éléments d'économie politique pure* », À paraître dans : Guy Bensimon, études coordonnées par, Histoire des représentations du marché, Paris : Michel Houdiard, 2005.

Gadrey J. [2015], « L'imposture économique, (billet N° 4) : l'idéologie de l'équilibre des marchés comme optimum social », *Alternatives Économique*, dans la catégorie les derniers articles.

Garello J. [2011], « *Léon Walras (1834-1910)* », Liberté, responsabilité, libres.org, 8 avril 2011. <http://www.libres.org/connaissance-du-socialisme/78-leon-walras-1834-1910.html>.

Gislain J.-J. [2005], « Salaire minimum et emploi », document de travail pour Au bas de l'échelle.

Gislain J.-J. [2004], « Introduction aux relations industrielles ». (dir) *Les politiques publiques de l'emploi*, Gaëtan Morin éditeur ltée, 2004, ISBN-2-89105-853-4.

Grobon S. [2013], « Quels effets du salaire minimum sur le chômage ? », *Regards croisés sur l'économie*, vol. (1), N° 13, p. 107-111. DOI 10.3917/rce.013.0107.

Guillemin H., et Moule, M. [1993], « *Le marché du travail, salaires et emploi dans les théories économiques* », édition Eyrolles 1993, ISBN 2-212-03574-8.

Harribey J.-M. [2015], « Derrière l'imposture de la science économique, il y a l'impasse du capitalisme », *Revue du MAUSS permanente*, vol (1), N° 45.
<https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2015-1-page-341.htm>

Légé P. [2007], « Théorie néoclassique : les débuts d'une domination », *Alternatives Économiques*, N° 073.

Morel S. [2003], « La notion de marché : un piège pour la pensée critique », Colloque L'accès des femmes à l'économie à l'heure de l'intégration des Amériques : quelle économie ? Un. Concordia, Réseau de chercheuses et d'intervenantes, Alliance de recherche IREF/Relais-Femmes, 23-26 avril, Montréal. Résumé de la communication du 24 avril.

Morel S. [2010], « L'économie du travail commonsienne : l'analyse transactionnelle de la relation salariale », *Revue Interventions économiques*.
<http://interventionseconomiques.revues.org/1254>

Perrot A. [1992], « *Les nouvelles théories du marché du travail* », Éditions la Découverte, Paris, 1992, ISBN 2-7071-2110-X.

Piketty T. [2013], « *Le capital au XXI^e siècle* », Les livres du Nouveau Monde, Éditions du seuil, septembre 2013, ISBN 978-2-02-108228-9.

Sapir J. [2000], « *Les trous noirs de la science économique, essai sur l'impossibilité de penser le temps et l'argent* », Éditions Albin Michel S.A., 2000 ISBN 2-226-11577-3.

Sartoris F. [1999], « La théorie des salaires d'efficience et l'évolution des salaires réels en Suisse », Séminaire d'histoire économique et de politique économique et sociale No. 332, novembre 1999.

Schmitt J. [2013], « Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? », Center for Economic and Policy Research (EPR) n° 2013-04.